

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemilihan umum secara langsung merupakan sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat yang dilaksanakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, untuk memilih secara langsung anggota Anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Rakyat Daerah Provinsi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, sebagai penyalur aspirasi politik rakyat di wilayah Kabupaten/Kota bersangkutan, guna menghasilkan pemerintahan yang demokratis.

Pemerintah Indonesia pasca Pemerintahan Rezim Orde Baru, telah merancang struktur penyelenggara Pemilihan di seluruh strata (Pemilihan Presiden, Gubernur, Bupati dan Walikota, Pemilihan Anggota Legislatif untuk Pusat maupun Daerah), dengan model struktur vertikal agar supaya pelaksanaan pemilu di segala strata ini, dapat terkendali, seragam serta dan tidak merugikan banyak pihak. Pembentukannya juga dilakukan secara berjenjang dengan melalui proses seleksi yang ketat dan juga memberikan ruang kepada masyarakat untuk memberikan penilaian. Jabatan-jabatan sebagai penyelenggaran Pemilihan Umum mulai dari Komisioner, PPK (Panitia Pemilihan Tingkat Kecamatan), dan PPS (Panitia Pemungutan Suara dan KPPS (Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara) diseleksi dan diambil dari masyarakat.

Rekrutmen adalah putusan sumber daya manusia (SDM) berupa banyak dibutuhkan, kapan dibutuhkan, serta pengetahuan, keterampilan, kemampuan khusus yang dimiliki. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan Panitia Pemungutan Suara melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan Panitia Pemungutan Suara yang cukup agar pihak KPU dapat memilih PPS yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Maltis, 2011:112).

Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui komunikasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian adalah perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi secara efektif dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian kinerja PPS sebuah organisasi terutama mengakibatkan timbulnya salah faham dan konflik. Komunikasi menumbuhkan motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar (Abdi Nusa, 2015:57-56).

Palan (2013) menyatakan terdapat lima istilah dalam definisi kompetensi yaitu (1) Karakter Dasar diartikan sebagai keperibadian seseorang yang cukup dalam dan

berlangsung lama. Dalam definisi ini, karakter dasar mengarah pada motif, karakter pribadi, konsep diri dan nilai – nilai seseorang.

Fenomena yang terjadi di KPUD Kudus diantaranya rekrutmen PPS tingkat keketatan seleksinya rendah, yaitu satu banding tiga, hal ini dapat dibuktikan dengan tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Rekrutmen KPUD Kudus

Kecamatan	PPS Diterima
Gebog	106
Mejobo	76
Bae	85
Dawe	123
Kaliwungu	125
Jekulo	138
Kota	168
Jati	116
Undaan	143
	1080 orang
Keketatan Seleksi : 2,72	
Jumlah PPS diterima : 396 orang	

Sumber : KPUD, 2018.

Tabel di atas menjelaskan bahwa keketatan seleksi adalah 2,72 sehingga dapat dijelaskan bahwa tingkat penerimaan pendaftar PPS cukup tinggi oleh KPUD Kudus. Uraian di atas melatarbelakangi peneliti mengambil judul **Pengaruh Sistem Rekrutmen, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja PPS Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Kudus.**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup (batasan penelitian sebagai berikut ini.

- 2.1. Variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum di batasi pada sistem rekrutmen, komunikasi dan kompetensi.
- 2.2. Penelitian ini dilakukan pada Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPUD) di tingkat Kabupaten Kudus, meliputi PPS 9 Kecamatan di Kabupaten Kudus sebanyak 396 orang dengan sampel penelitian sebanyak 119 anggota PPS di Kabupaten Kudus.
- 2.3. Indikator Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) adalah Disiplin, Kerjasama, tanggung jawab, kreatifitas (Peraturan KPU RI No. 2 Tahun 2008)
- 2.4. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner, data sekunder berpedoman pada Salinan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Panitia Pemungutan Suara.
- 2.5. Waktu penelitian 3 bulan.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

1. Masyarakat tidak memanfaatkan peluang kerja sebagai petugas PPS.
2. Komunikasi antar anggota PPS masih belum berjalan lancar sehingga terjadi kesalahan penyampaian seperti terjadi perbedaan persepsi berupa laporan pertanggungjawaban dari KPUD yang disusun PPK ke PPS belum sesuai.

3. Anggota PPS masih banyak yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pertanggungjawaban pembuatan laporan dicontohkan waktu penerimaan laporan tidak sesuai jam yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Permasalahan yang ada pada Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPUD), maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Kudus?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Kudus?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Kudus?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh sistem rekrutmen, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Kudus secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Kudus.

- 1.4.4. Menganalisis pengaruh sistem rekrutmen, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Kudus secara berganda.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat yakni berikut ini.

- 1.5.1. Secara teoritis untuk kepentingan penulis dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek SDM.
- 1.5.2. Secara praktis sebagai bahan informasi kepada masyarakat bagaimana rekrutmen, komunikasi dan kompetensi PPS Komisi Pemilihan Umum (KPUD) di Kudus dalam tugasnya mensukseskan Pemilihan Legislatif dan Pemilihan Presiden di Kabupaten Kudus.